Doutrina

A NOVA CONSTITUIÇÃO E A POSSIBILIDADE DE REDUÇÃO DE DIREITOS NA CONVENÇÃO E NO ACORDO COLETIVO (*)

JOSÉ ALBERTO COUTO MACIEL

A Constituição atual, como a anterior, reconhece as convenções e acordos coletivos, no art. 7.º Inciso XXVI.

O item VI, do art. 7.º da Constituição, dispõe que o salário é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo.

Seria este um princípio pelo qual poderiam os direitos dos trabalhadores ser reduzidos mediante convenção ou acordo coletivo, isto é, poderia o interesse sindical prevalecer sobre a vontade individual para reduzir direitos?

Estariam, pelo atual texto constitucional, os sindicatos com o poder de renunciar a direitos que integram o contrato individual dos trabalhadores e que, portanto, são por eles irrenunciáveis?

A Constituição anterior nada dizia a respeito da redução de direitos mediante convenção ou acordo coletivo, sendo que o princípio básico disposto na legislação trabalhista sempre foi o da irredutibilidade de direitos.

A Consolidação das Leis do Trabalho, porém, admite no artigo 503 a redução salarial, nos casos de força maior, possibilitando sejam reduzidos os salários em até 25%, respeitado o salário mínimo da região.

Também a Lei 4923/65 admite esta redução em face da conjuntura econômica, mediante acordo com o sindicato, ou autorização da Justiça do Trabalho.

Estas são as exceções ao princípio da irredutibilidade salarial, admitidas legalmente. Sabe-se que os direitos do empregado são, em princípio, irrenunciáveis, e protegidos até contra ele próprio, como vemos da redação dos artigos 468, 444 e 9.º da Consolidação das Leis do Trabalho.

Por outro lado, temos uma hierarquia nas fontes do direito trabalhista, colocando-se no ápice a Constituição, seguindo-se a lei, regulamento, sentença normativa, convenção ou acordo coletivo, regulamento de empresa e costumes.

Decorrem dessas fontes um mínimo legal de direitos concedidos ao trabalhador, podendo a fonte inferior conceder vantagens superior a esse mínimo, mas não negar direitos já concedidos, salvo se expressamente autorizada.

Por isso é que entendeu a Corte de Cessação Italiana, em acórdão citado por Délio Maranhão, que

> "A convenção coletiva pode melhorar, mas não piorar o tratamento legal".

Nos convênios coletivos encontramos cláusulas contratuais, que obrigam as partes convenientes, e cláusulas normativas, que atuam como fontes para os novos contratos, daí sua natureza híbrida.

Examinada a natureza jurídica da convenção coletiva, ou acordo, à luz das cláusulas contratuais sendo o sindicato representante legal da vontade dos trabalhadores, é certo que não podemos admitir em seu corpo a diminuição de direitos, pois se ria inviável alguém dar poderes a um órgão par que este reduzisse seus direitos, que não poder ser reduzidos, legalmente, nem mesmo por inte resse pessoal.

Por outro lado, se a natureza jurídica da co venção for examinada de acordo com suas clá sulas normativas, que decorrem da solidarieda necessária existente, originada no interesse mum ou coletivo, dirigindo-se à categoria co um todo e não pessoalmente para cada empre do, estas normas criadoras, que decorrem da c venção, fontes de direito, não poderiam tam reduzir vantagens integrantes do contrato inc dual de cada trabalhador, pois estas se inse como direitos adquiridos, resguardados pela pria Constituição.

O que quero dizer é que entendo que o di coletivo equilibra as forças do trabalhador vidualmente considerado, podendo obter di que ele sozinho jamais obteria, tendo em vi princípio da hipo-suficiência que o coloca en sigualdade frente ao empregador economica mais forte.

(*) Pronunciamento feito no Terceiro Congresso Brasileiro de Direito Coletivo do Trabalho, promovido pela LTr Editora de 25 a 27 de novembro de 1988, em São Paulo.

O instrumento de negociação, porém, não pode reduzir direitos individuais, mas somente ampliá-los, pois se a própria lei, que é muito ampla, não pode ferir direito individual, e é feita em nome da sociedade como um todo, a lei que rege a categoria não há de poder reduzir direitos individuais dos membros desta categoria.

Exatamente por isso é que a nova Constituição, no Título I, consagra os direitos e deveres individuais no capítulo I, seguindo-se, a este, no mesmo título, mas no capítulo II, os direitos sociais, sendo que, no item XXXVI do artigo 5.º, está expresso que a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Ora, se pelo artigo 444 e 468 do texto consolidado, o direito concedido ao empregado insere-se no contrato de trabalho não podendo mais ser retirado, nem pela sua própria vontade, não será mediante convênio coletivo, que poderá ser reduzido qualquer direito assim adquirido. E muito menos quanto ao salário, pois o item X do artigo 7.º da nova Constituição, protege-o na forma da lei, que não admite sua redução.

A nova Constituição, aliás, reforça tal entendimento quando estabelece o poder normativo da Justiça do Trabalho no artigo 114, § 2.º, dizendo:

> "Recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos, ajuizar dissídio coletivo, podendo a Justiça do Trabalho estabelecer normas e condições, respeitadas as disposições Convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

Entendo que tal dispositivo revogou o Enunciado nº 277 do Tribunal Superior do Trabalho, inserindo nos contratos individuais dos trabalhadores as normas de convenções ou acordos.

As normas derivadas das convenções, não podem ser alteradas pelo dissídio, que deve respeitá-las como integrantes do contrato individual. Assim, se o dissídio coletivo não pode alterar normas convencionais, muito menos uma nova convenção poderá reduzir direitos inseridos no contrato de trabalho de cada empregado, por força constitucional.

Considero, pois, que os direitos decorrentes da convenção coletiva não podem mais ser reduzidos por novo convênio, ou por sentença normativa, sendo também impossível, mediante convenção ou acordo originário, reduzir direitos já existentes.

Mas como se explicar, então, o item VI, do artigo 6º do texto constitucional, que expressa que o salário é irredutível, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo?

É que, como visto, a lei abre exceções à redução salarial, admitindo a diminuição dos salários, em certas hipóteses, e o salário, constitucionalmente, é protegido na forma da Lei.

Parece-me que, no caso, quis o constituinte garantir que, em qualquer exceção legal existente ou que venha a ser prevista, que reduza direitos trabalhistas, tal redução só pode ser efetuada mediante convenção ou acordo coletivo, não dependendo diretamente da vontade do empregador, nem mesmo de decisão judicial na esfera trabalhista.

Trata-se, em resumo, quanto ao salário, de mais uma proteção ao empregado, e não uma possibilidade de ampliar, via convenção ou acordo, a redução de valor.

Quanto à redução de direitos, porém, creio que há uma exceção que a possibilita mediante convenção coletiva, e esta exceção está na própria Constituição:

Concede o item XIV do artigo 7º do texto constitucional, jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Assim, por estranho que seja, é possível a negociação entre sindicato e empresa no sentido de ampliar o horário reduzido da jornada de revezamento, independentemente de serem pagas as horas como extras.

Não é muito fácil de entender tal redação, mas possivelmente foi aquela negociada entre os constituintes para que fosse aprovado o texto referente ao trabalho ininterrupto.

Não gostaria, porém, de concluir sem antes apreciar este novo tipo de negociação coletiva, originário das nações européias e ao qual estamos tentando aderir numa prática não legislada, mas decorrente dos interesses sociais que superam a própria legislação em vigor.

Falo do pacto social, que se assemelha a uma convenção coletiva trilateral, estabelecida entre empregados, empregadores e governo, com o objetivo de resguardar o direito de todos, os interesses populares, que abrangem aos empresários, aos trabalhadores e aos consumidores em geral, atuando o Estado como defensor e avalista de toda a população.

Creio que, pelo pacto social, que legalmente não tem força de coação, poderão os empregados, mediante acordo, ter seus direitos reduzidos em determinada época, como, em contrapartida, poderão os empregadores ter reduzidos seus lucros, limitando-se o Governo em seus gastos. Não entendo que nesse procedimento em princípio perca o empregado, pois a crise gerada pela inflação é

pelo desemprego leva-o a ganhar individualmente em decorrência de medidas coletivas adotadas nesse tipo de convenção.

Tal convênio, porém, não regulamentado na Constituição ou na legislação ordinária, pode ser praticado como meio de reduzir ou salvar o País da crise inflacionária em que possa se encontrar.

Como bem esclarece Russomano, porém, os pactos sociais constituem uma negociação macroscópica que, realmente, deixa a negociação microscópica, em nível de empresa, em posição secundária. Tal pacto, transforma profundamente o espírito da negociação sindical, em decorrência de crise, inflação e desemprego, limitando fortemente o poder de reinvidicações do movimento operário, razão pela qual, em decorrência de seus objetivos, tem de ser visto de forma totalmente diversa dos ideais comuns aos convênios que objetivam melhores condições de trabalho.

Concluo que, em princípio, as convenções e acordo não podem reduzir direitos, e que as reduções salariais atualmente possíveis em decorrência da lei, devem ser aprovadas mediante convênios coletivos.

Entendo, porém, que com relação à jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos de revezamento, poderá haver uma redução de direitos mediante acordo coletivo, com o conseqüente aumento da jornada, na forma admitida pela Constituição.

No que concerne à possibilidade de ampliação da jornada de trabalho pela convenção, frente ao novo texto constitucional é de se salientar o seguinte:

Dispõe o ítem XIII do art. 8º da Constituição quanto à duração normal de trabalho:

"Duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias, e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho".

Quanto ao horário em turnos ininterruptos de revezamento expressa o item XIV:

"Jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva".

As horas extras são ainda admitidas constitucionalmente nos seguintes termos:

"Arts. 7º XVI — remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo em cinquenta por cento à do normal".

O horário legal de oito horas diárias para o trabalho normal não pode ser ampliado pela convenção coletiva, de forma a admitir outro horário superior como normal.

Pode, entretanto, a convenção ou acordo reduzir ou compensar o horário normal na forma que dispõe o item XIII de seu artigo 70.

Entendo que não havendo disposição em contrário na Constituição, e sendo cabível o horário extraordinário, continuam em vigor os artigos da CLT que tratam da jornada extraordinária, evidentemente que aumentado o percentual relativo às horas extras, e que pode ser ampliada por convênio coletivo.

Assim, considero que o horário normal poderá também ser acrescido de horas suplementares, mediante convenção ou acordo, em todas as hipóteses previstas em lei, mas considero que, de forma alguma, poderá a convenção ou acordo alterar para mais a jornada normal diária de trabalho, ou seja, o que pode ser ampliado mediante convênio é considerado como extraordinário e não normal.

Quanto à jornada de seis horas para o trabalho ininterrupto de revezamento, entretanto, adoto posição contrária.

A Constituição admite no caso a redução de direitos relativo à jornada, possibilitando sua ampliação mediante negociação coletiva.

Trata-se de uma exceção e que deverá ser observada com muito cuidado pelos sindicatos profissionais, mas a possibilidade existe.

Em conclusão, a jornada normal de trabalho não pode ser ampliada mediante negociação coletiva, a não ser através de contrato coletivo, como dispõe o artigo 59 da CLT, pagando o empregador as horas extras devidas.

A jornada especial de seis horas para turnos ininterruptos de revezamento porém, pode ser ampliada mediante simples negociação coletiva.